

Guaranda agosto 8, 2024
RCU – 010 – 2024 – 144

LA SUSCRITA SECRETARIA GENERAL, ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ, PREVIA AUTORIZACIÓN DEL SEÑOR RECTOR, CERTIFICA: QUE el Consejo Universitario en Sesión Ordinaria (010), realizada el 8 de agosto del 2024;

DÉCIMO PUNTO: Análisis y Resolución del Informe Técnico de Talento Humano Nro. 248-DTH-2024, previo a la Autorización de la Reforma del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Institución, en el que se Reforma el Perfil de Puesto de Auxiliar de Secretaria.

**EL CONSEJO UNIVERSITARIO
CONSIDERANDO:**

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 229 inciso último, establece: “la remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia”;

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 4, establece: “el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 328, determina: “el Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

QUE, La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 350 determina “El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”;

QUE, La Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 17 determina, “Reconocimiento de la autonomía responsable. - El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República” [...].;

QUE, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 52, establece: “De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las unidades de administración del talento humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión de competencias laborales; i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre la selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional”;



QUE, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 61.- “Del subsistema de Clasificación de Puestos. - El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley. Se fundamentará principalmente en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico; técnico, tecnológico o su equivalente y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño de los puestos públicos. La clasificación señalará el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos”;

QUE, la Ley Orgánica ibidem en su artículo 62, determina: “Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas”;

QUE, la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 104, establece: “los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”;

QUE, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica del Servicio Público establece que: “Si una vez producida la unificación de los ingresos de los dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores y trabajadores de las entidades y organismos previstos en el artículo 83 de esta ley, sus remuneraciones unificadas fueren inferiores a las determinadas en el grado o categoría que le corresponda en las escalas nacionales de remuneraciones mensuales unificadas, la homologación se efectuará a partir de la promulgación de esta Ley, de acuerdo al plan técnico y económico de mediano plazo no mayor de dos años preparando por el Ministerio de Finanzas y el Ministerio del Trabajo, el cual deberá encontrarse debidamente financiado en el Presupuesto General del Estado.”

QUE, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 126, establece: “La estructura en la carrera del servicio público comprende puesto institucional, sus niveles, roles y grupos ocupacionales, determinados de conformidad con el respectivo Manual Genérico de Puestos y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional, cuyas remuneraciones se sujetarán a las escalas generales y especiales, techos y pisos, expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales. Para la estructuración de la carrera del servicio público se considerará: nivel académico, experiencia, perfiles y requisitos para cada puesto, el ascenso progresivo a través de los diferentes niveles y roles dentro de la estructura posicional institucional, la evaluación del desempeño, la capacitación y los otros componentes



que sean determinados a través de la norma técnica que regule e implemente la carrera del servicio público y cuya responsabilidad estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales”;

QUE, el Reglamento General ibidem en su artículo 166, dispone: “clasificación de puestos es el proceso mediante el cual se ubican los puestos dentro de los grupos ocupacionales de acuerdo a su valoración. Las series de puestos deberán estar comprendidas en los grados de las escalas de remuneraciones mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales”;

QUE, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 247, establece: “las remuneraciones de las entidades de régimen especiales no podrán exceder los techos ni ser inferiores a los pisos de las determinadas por el Ministerio de Trabajo para cada grupo ocupacional. El proceso para la determinación de la remuneración mensual unificada, se efectuará en aplicación de lo determinado en el subsistema de clasificación de puestos del servicio público”;

QUE, los Acuerdos Ministeriales No. MDT-2015- de septiembre de 2015, reformado mediante Acuerdos Ministeriales Nro. MDT- 2016-0305, publicado en el Registro Oficial Nro. 942 de 10 de febrero de 2017, Nro. MDT-2017- 0185, publicado en el Registro Oficial Nro. 141 de 15 de diciembre de 2017 y Nro. MDT-2021-256, publicado en el Registro Oficial Nro. 589 de 1 diciembre de 2021, expidió la escala de las remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público, de las Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas”;

QUE, la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos para la Universidad Estatal de Bolívar en su artículo 4, define: “De los sustentos de la clasificación de puestos. - La clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

La Norma Técnica, sus lineamientos, políticas e instrumentos técnicos;

La estructura orgánica, definida en el Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar;

Las necesidades de cada una de las Facultades, Direcciones o Unidades Administrativas, de acuerdo a la estructura orgánica que se ha definido. El presupuesto destinado para la construcción de puestos, mismo que obedecerá a principios de calidad, eficacia, eficiencia, racionalidad, responsabilidad y transparencia”;

QUE, la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos para la Universidad Estatal de Bolívar en su artículo 5, menciona: “De los responsables de la clasificación de puestos. - Son responsables de la aplicación de la presente Norma Técnica: c) La Dirección de Talento Humano, responsable de la elaboración del manual de descripción, valoración y clasificación de puestos y demás procesos que se deriven de la clasificación de puestos;

QUE, la Norma Técnica ibidem en su artículo 7, determina: “Análisis de Puestos. - Es la etapa por la cual se conciben cuales son los puestos que requiere la institución, mediante el análisis, la recopilación y la evaluación de información; en función de las necesidades de cada una de las Facultades, Direcciones o Unidades Administrativas, las atribuciones que tienen a su cargo y los productos y servicios que generan. Los responsables de cada una de las Facultades, Direcciones o Unidades Administrativas, serán quienes provean de información a la Dirección de Talento Humano, y participarán activamente en este proceso. En el caso de que el responsable de la



3

Facultad, Dirección o Unidad Administrativa por las diversas responsabilidades que tiene a su cargo no, pudiera participar, designará a una persona que sea la que tiene mayores conocimientos y experiencia dentro del equipo de trabajo, así como el que presente una buena evaluación del desempeño”;

QUE, la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos para la Universidad Estatal de Bolívar en su artículo 9, expresa: “De los factores de las fases de análisis y descripción de puestos. - Las etapas de análisis y descripción de puestos son complementarias, por lo cual una vez que se ha recopilado, levantado y analizado la información obtenida, la Dirección de Talento Humano, conjuntamente con los responsables o delegados de cada una de las Facultades, Direcciones o Unidades Administrativas de la Universidad procederán a describir los puestos, por lo que se utilizará el formulario UEB-CLAS-001. Dentro de los factores a considerar en estas dos fases, se encuentran las siguientes: g) Tiempo de experiencia: se refiere al tiempo requerido para desempeñar un puesto dentro de la Universidad, el cual se establece en relación al rol que pertenece el puesto”.

QUE, el Ing. Álvaro Solís, Director de Talento Humano, reemite Informe Técnico Nro. 248-DTH-2024, previo la autorización de la Reforma del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Institución, en el que se Reforma el Perfil del Puesto de Auxiliar de Secretaria.

RESUELVE:

PRIMERA: “ACOGER Y APROBAR EL INFORME TÉCNICO NRO. 248-DTH-2024, PREVIO LA AUTORIZACIÓN DE LA REFORMA DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA INSTITUCIÓN, EN EL QUE SE REFORMA EL PERFIL DEL PUESTO DE AUXILIAR DE SECRETARIA”.

SEGUNDA: “AUTORIZAR CON MODIFICACIONES A LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO REALICE LA REFORMA AL MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS, REFERENTE AL PUESTO DE AUXILIAR DE SECRETARIA.

Lo que certifico en honor a la verdad.


MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL

